

いいの事務所ニュース vol.38 - 2014.03.10-

・『職場におけるハラスメント対策と企業の責任』

今回の『いいの事務所ニュース』は、先日の全国社会保険労務士連合会：関東甲信越地域協議会『労務管理地方研修会』において行いました基調報告の際の資料を基に、職場におけるハラスメント対策についての情報をご提供させていただきます。

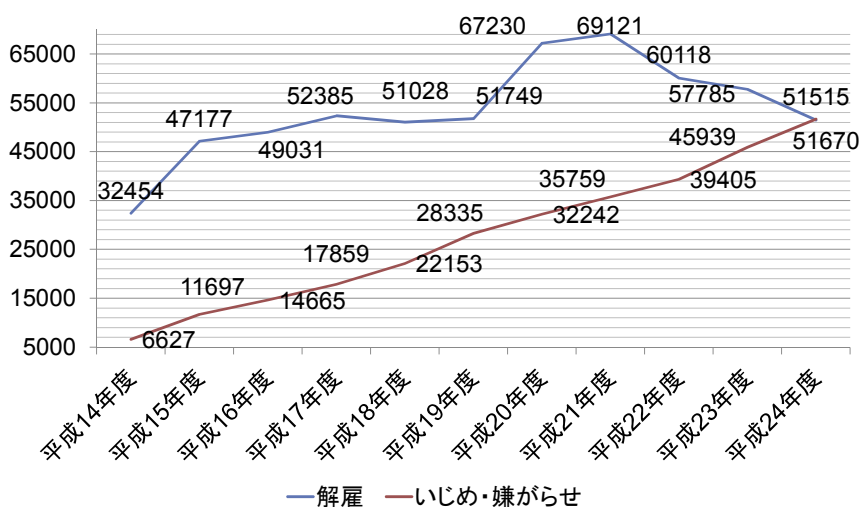
平成24年度に都道府県労働局に寄せられた「個別労働紛争に関する相談」において、「いじめ・嫌がらせ」に関するものは、51,670件となり、「解雇」51,515件を抜いて相談件数のトップとなっています。

今や、職場におけるハラスメント対策は、個々の労働者や一部の企業だけの問題でなく、「ハラスメントのない職場づくり」は、企業にとって緊喫の課題となっています。

【参考資料】

平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況、脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況、職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書(いずれも厚生労働省)

● 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数の急増



● セクシャルハラスメントとは

セクハラが行われる職場	普段働いている職場 出張先、取引先の事務所 顧客の自宅、取材先 業務で使用する車中 アフターファイブの宴会
性的な言動	性的な冗談やからかい 食事やデートなどへの執拗な誘い 性的な事実関係を尋ねること 身体への不必要な接触 性的関係の強要 性的な噂を意図的に流すこと わいせつな画像の配布、掲示
セクハラの対象となる労働者	事業主が雇用する全ての労働者 派遣労働者は、派遣元、派遣先どちらにおいても対象
セクハラの実行者	事業主、上司・同僚、顧客 派遣先の社員、取引先の社員 男性労働者が男性労働者に、女性労働者に行う場合も含む
労働者が被る不利益	解雇、退職勧奨 仕事に対する不当な評価 降格、不利益な配置転換 減給、賞与の減額 労働条件の変更など

● パワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間環境などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

身体的な攻撃	暴行、傷害
精神的な攻撃	脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
人間関係からの切り離し	隔離、仲間はずし、無視
過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

2014/3/10

Iino Office News

5

● 精神障害の労災補償の支給決定件数(抜粋)

精神障害の労災補償の支給決定件数	平成23年度	平成24年度
	325件	475件
業務に関連し、違法行為を強要された	0件	2件
達成困難なノルマが課された	6件(4件)	3件(2件)
退職を強要された	5件	8件
非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	1件	0件
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	40件(3件)	55件(10件)
上司とのトラブルがあった	16件(4件)	35件(6件)
同僚とのトラブルがあった	2件	2件(1件)
部下とのトラブルがあった	2件(1件)	4件(2件)
セクシャルハラスメントを受けた	6件(1件)	24件
合計	78件(13件)	133件(21件)

()内の数字は自殺件数(未遂も含む)

2014/3/10

Iino Office News

6

● 精神障害とハラスメント

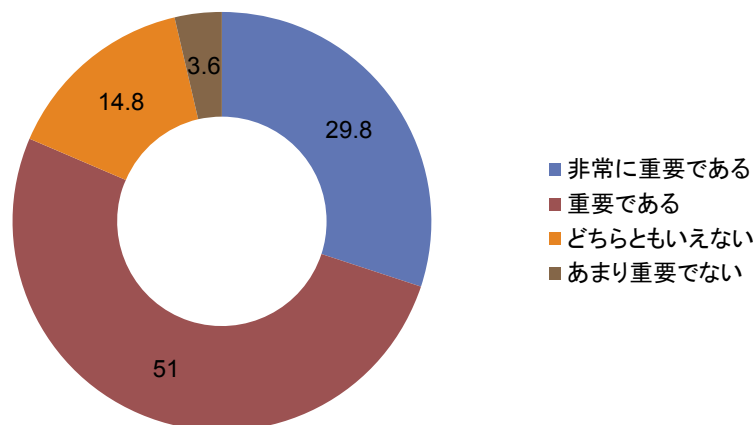
- ✓精神障害による労災請求が増加傾向
 - 平成24年は過去最高の475件
 - 平成23年12月「心理的負荷による精神障害の認定基準」成立
⇒ストレスによる労働災害が発生するリスクが高まっている
- ✓企業の安全配慮義務
 - 労働者からのハラスメントの苦情相談等を放置
⇒使用者の不法行為や安全配慮義務違反による訴訟のリスク
- ◆より良い職場環境を提供することが企業の義務である

2014/3/10

lino Office News

7

● 職場のパワハラ予防解決のための取組は経営上の課題として重要か

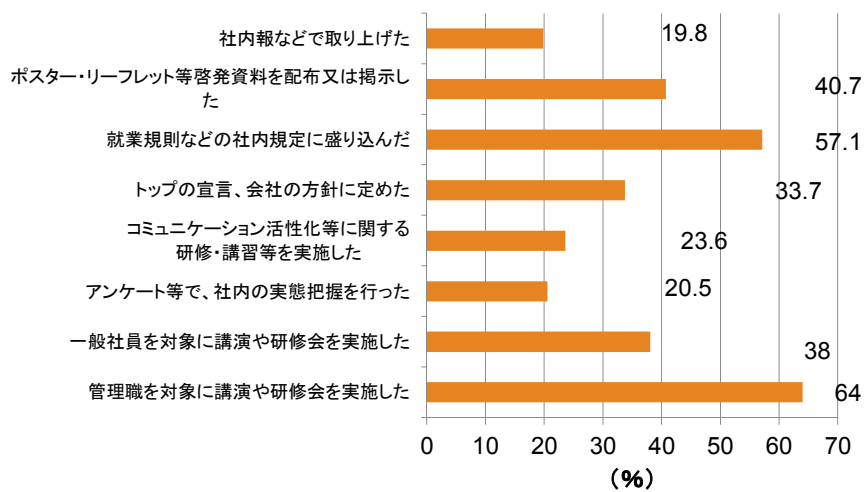


2014/3/10

lino Office News

8

● パワハラの予防解決のために実施した取組

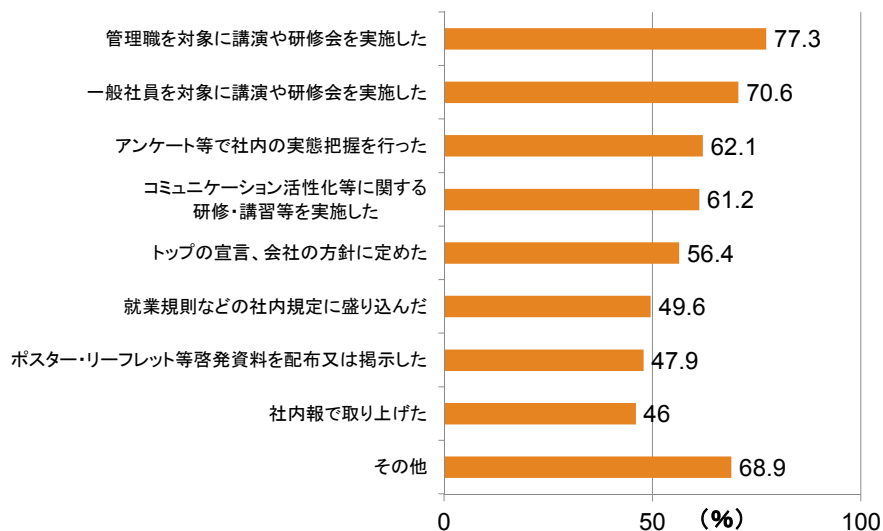


2014/3/10

lino Office News

9

● 実施している取組のうち、効果があると実感できたもの

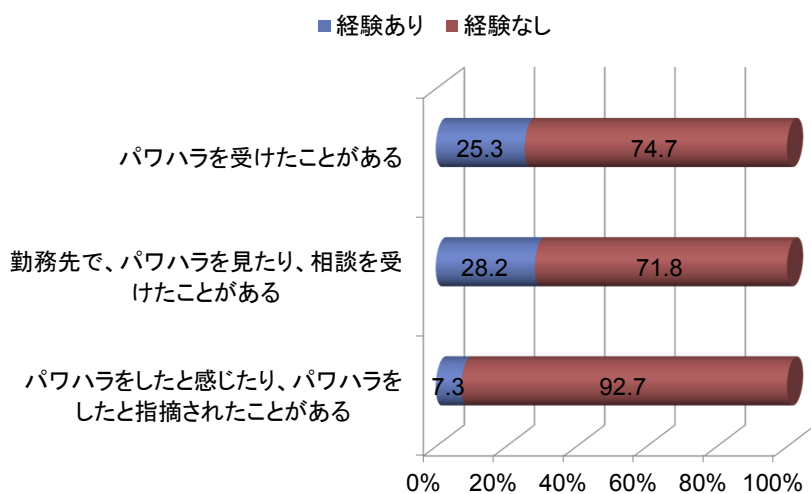


2014/3/10

lino Office News

10

● 過去3年間のパワハラについての経験の有無

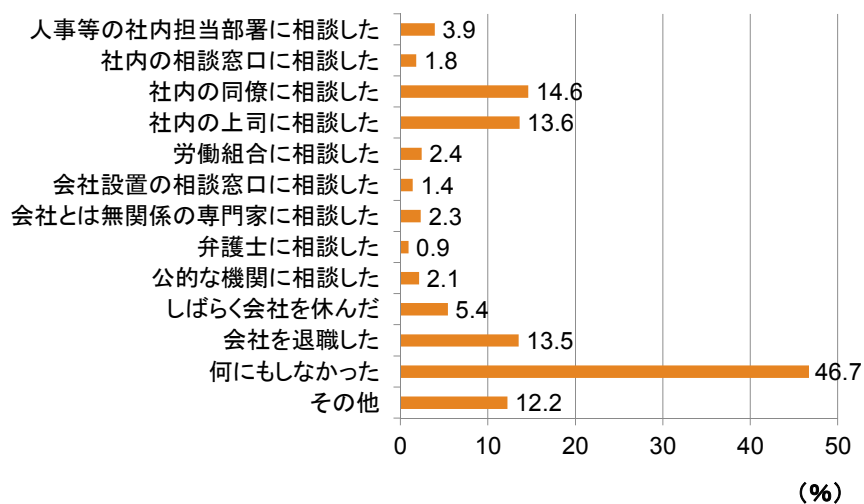


2014/3/10

lino Office News

11

● パワハラを受けた従業員の対応

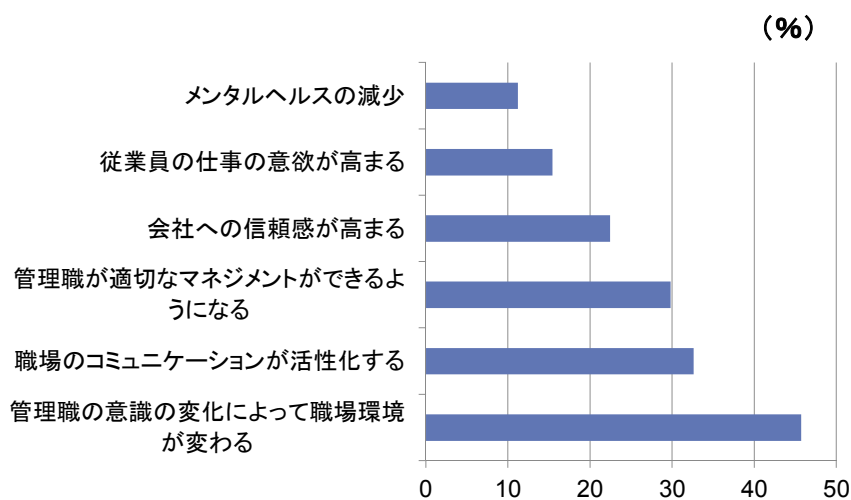


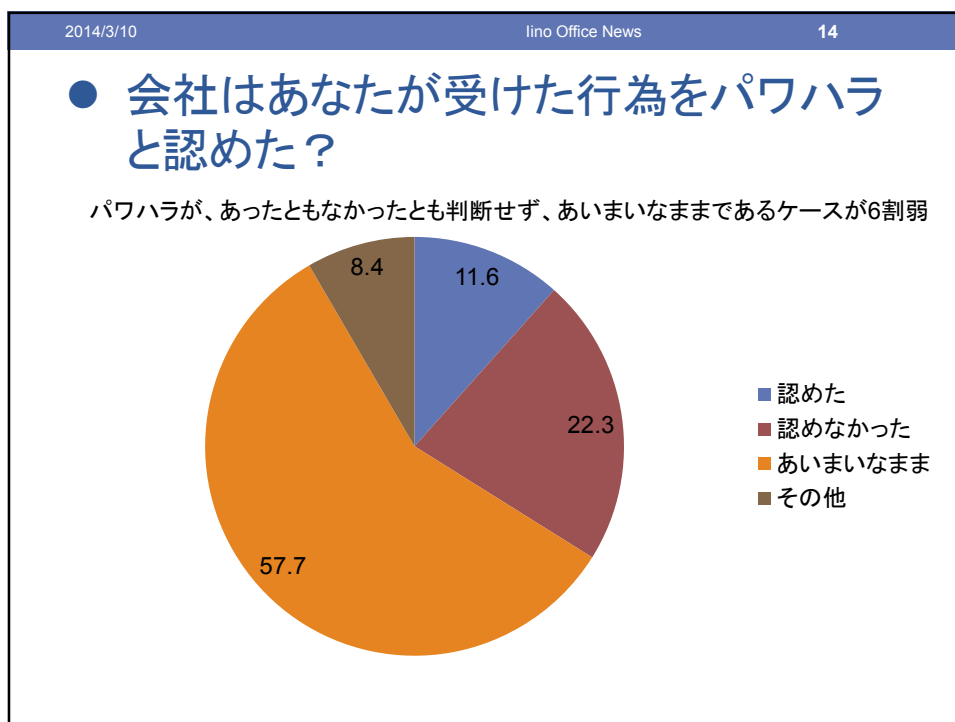
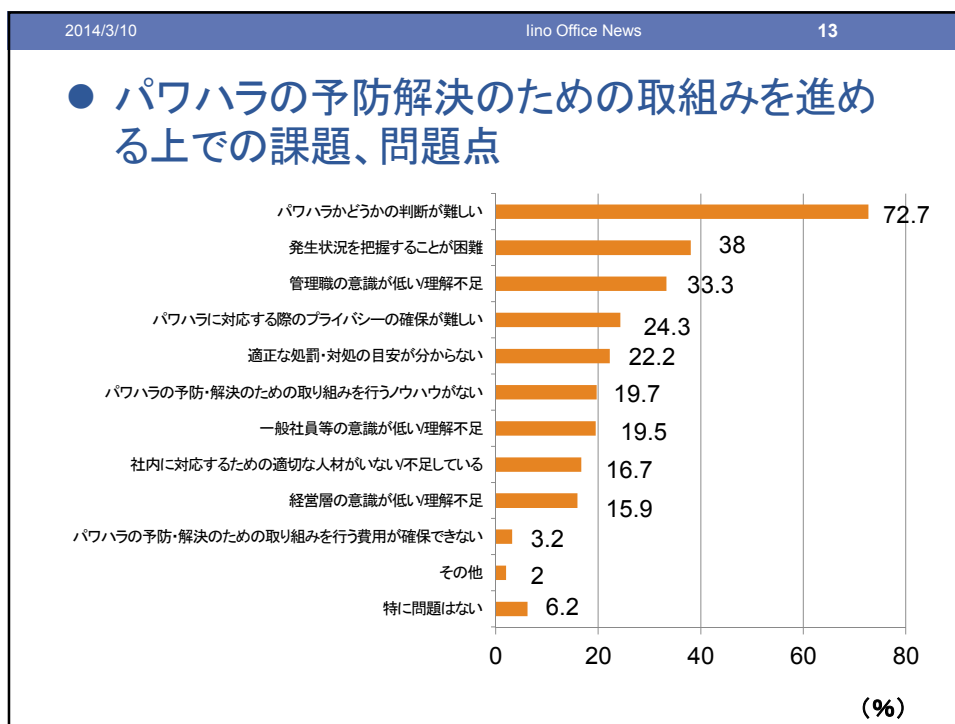
2014/3/10

lino Office News

12

● パワハラ予防解決の取り組みを進めた結果得られた効果





● ハラスメントを防ぐには...

✓感情のコントロール: 普段ならやらないはずなのに...

明らかな違法行為

常識外れの行為

子どものころからやってはいけないと教えられている行為

✓線引き: 社内のコミュニケーション

ちょっとした冗談

悪ふざけ

羽目を外した言動

知らず知らず

そんなつもりじゃなかったのに

● まとめ

✓職場におけるハラスメントの理解促進

誰もがやってはならないことだとは思っているが...

「知らず、知らずのうちに」、「気づかぬうちに」加害者になってしまうこともある。

ハラスメント研修の継続的な実施

✓企業の制度整備

就業規則の整備や相談・苦情窓口の設置と活用

✓職場環境の改善

円滑なコミュニケーションのスタートは「挨拶」である。

行き過ぎた言動に気づいたら『ごめんなさい』の一言